



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

A alteração unilateral do horário de trabalho por parte do empregador

Joel Filipe da Silva Henriques

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2020



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

A alteração unilateral do horário de trabalho por parte do empregador

Joel Filipe da Silva Henriques

Orientadora: Prof. Doutora Catarina de Oliveira Carvalho

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2020

Em suma, o homem é um ser pluridimensional e multifacetado, que, por isso mesmo, não deve reduzir-se, nem pode ser reduzido, à sua condição de trabalhador, ao mero plano profissional.

(Prof. Doutor João Leal Amado)

Agradecimentos

A realização desta dissertação de mestrado contou com o contributo de várias pessoas e entidades para a sua elaboração:

À orientadora desta dissertação, a Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho, ilustre docente e jurista com a qual tive a maior honra de trabalhar. Obrigado pela paciência, ajuda e sobretudo pela disponibilidade.

Ao João Nuno que, para além de sábio gestor, foi (e é) uma pessoa incansável durante todo o meu período no Porto, possibilitando-me a abertura de portas que de outra forma não conseguiria.

À minha família, pelo apoio incondicional. Pessoas sem as quais este ano e meio de mestrado nunca teriam existido. Pessoas que permitiram o meu crescimento profissional e académico como poucos conseguem e aos quais eu devo tanto.

À minha namorada que tanto passou ao longo da realização desta dissertação. Obrigado pela ajuda nos momentos difíceis, obrigado pelas ajudas com a formatação e clarificação de texto e, sobretudo, obrigado por estares sempre a meu lado.

Queria também fazer uma especial menção ao meu Patrono, o Senhor Doutor Bruno Ferreira, pelo fundamental apoio que me deu durante a realização desta dissertação, sendo assim possível conciliar, da melhor forma, a dissertação com o estágio da ordem dos advogados

Por fim, mas não menos importante, obrigado a todos os meus amigos e outros familiares não mencionados que, de uma forma ou outra, demonstraram o seu carinho, seja através de ações ou palavras.

A todos o meu mais sincero e profundo **Muito Obrigado!**

Resumo

O tema desta dissertação de mestrado prende-se com o horário de trabalho e tem como objetivo analisar o regime do horário de trabalho e a alteração unilateral do mesmo, através do estudo, sobretudo, da descentralização do poder do empregador na fixação e/ou alteração do horário de trabalho, de forma a que não seja exercido sem a ponderação de certos limites.

Em matéria de horário de trabalho, uma leitura literal do normativo do Código de Trabalho leva o leitor a concluir que é dado ao empregador um elenco de opções capazes de moldar diretamente a vida do trabalhador. Por isso, esta dissertação terá em conta não só o postulado na lei laboral, mas também, na Constituição da República Portuguesa, na jurisprudência e na doutrina para analisar e concretizar estas matérias, nomeadamente, o que é o horário de trabalho e quando é que este pode ser alterado e em que circunstâncias.

Através da análise da informação pesquisada, é possível concluir que ao trabalhador é dada uma proteção mais alargada na fixação e alteração do horário de trabalho, principalmente, por meio das normas estipuladas na Constituição da República Portuguesa.

Palavras-chave: trabalhador; horário de trabalho; alteração.

Abstract

The theme of this master's thesis concerns working hours and aims to analyze the working hours regime and its unilateral change, through the study of the decentralization of the employer's power in fixing and / or changing working hours, so that it is not exercised without considering certain limits.

In terms of working hours, a literal reading of the labour code regulations leads the reader to conclude that the employer is given a list of options capable of directly shaping the worker's life. Therefore, this dissertation will take into account not only the postulate in the labour law, but also, in the Constitution of the Portuguese Republic, in the jurisprudence and in the doctrine to analyze and concretize these matters, namely, what are the working hours and when they can be changed and under what circumstances.

Through the analysis of the researched information, it is possible to conclude that the worker is given a broader protection when fixing and changing working hours, mainly, but not exclusively, through the rules stipulated in the Constitution of the Portuguese Republic.

Keywords: worker; work schedule; change.

Lista de siglas e abreviaturas

Ac.	Acórdão
Art.(s)	Artigo (s)
CC	Código Civil, aprovado pelo DL nº 47344, de 25 de novembro de 1966, e sucessivas alterações
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT2003	Código de Trabalho de 2003, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de agosto
CT	Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações
DL	Decreto de Lei
N.º	Número
Ss.	Seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
TRG	Tribunal da Relação de Guimarães

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	ii
<i>Abstract</i>	iii
Lista de siglas e abreviaturas	iv
1. Introdução	1
2. O horário de trabalho	2
2.1 Princípios e valores constitucionais	2
2.2 O conceito de horário de trabalho	5
2.3 A fixação do horário de trabalho	8
2.3.1 O poder de direção do empregador	8
2.3.2 Formas de fixação do horário de trabalho	10
2.3.2.1 Fixação do horário de trabalho pelo empregador	10
2.3.2.2 Fixação do horário de trabalho através de acordo	12
2.3.2.3 Fixação do horário de trabalho por IRCT	13
2.3.3 Critérios de fixação do horário de trabalho	15
2.3.3.1 Art. 212.º, n.º 1, do CT.....	15
2.3.3.2 Art. 212.º, n.º 2, do CT.....	15
2.3.4 Incumprimento dos critérios e procedimento na fixação do horário de trabalho	
17	
3. A modificação unilateral do horário de trabalho	22
3.1 Considerações gerais.....	22
3.2 Requisitos procedimentais	24
3.2.1 Art. 217.º, n.º 1, do CT	24
3.2.1 Art. 217.º, n.º 2 e 3, do CT	24
3.3 Requisitos materiais	27
3.3.1 Horário individualmente acordado.....	27
3.3.2 Requisitos materiais para lá do art. 217.º	30
3.4 Despesas e alteração do horário de trabalho	34
3.5 Consequências da alteração ilícita do horário de trabalho.....	36
4. Conclusão.....	40
Bibliografia.....	41

1. Introdução

A alteração do horário de trabalho implica, por vezes, severas alterações na vida do trabalhador. Numa vertente teórica, entendemos que a figura do trabalhador deve ser mais protegida aquando da realização de qualquer modificação contratual, mais concretamente, no que toca às alterações de horário de trabalho. Desta forma, entendemos que os valores constitucionais, como o princípio da segurança no emprego, devem ser salvaguardados, sendo por esta matéria que iniciamos a análise enquadrada nesta dissertação. Numa vertente prática, tentamos demonstrar que o empregador não deve olhar para os seus trabalhadores apenas como recursos humanos, mas sim como pessoas. Assim, quanto ao horário de trabalho, analisaremos as formas como o empregador deve atuar perante os seus trabalhadores, de modo a que essa decisão os prejudique o menor possível.

Depois de um enquadramento constitucional destas matérias, deve ser esclarecida a noção de horário de trabalho (art. 212.º, n.º 1, do CT) e afastá-la de noções conexas, tal como, mas não exclusivamente, a de período normal de trabalho. Entendemos que o poder de direção é também um elemento de excelência perante a discussão de matérias relacionadas com o horário de trabalho. Aliás, partindo de uma leitura literal do art. 212.º, n.º 1, do CT, deve ser o empregador a fixar o horário de trabalho. Uma vez que o horário de trabalho pode não estar presente no contrato de trabalho, devem ser abordadas as diferentes formas de fixação deste, assim como os critérios que limitam a sua elaboração. Antes da discussão da alteração do horário de trabalho, faremos ainda uma abordagem às soluções dadas pela doutrina no caso de incumprimento desses critérios e/ou procedimento.

Depois desta primeira abordagem ao tema do horário de trabalho, avançaremos, então, para a modificação unilateral do horário de trabalho, por parte do empregador. Deriva do poder de direção do empregador a possibilidade de este alterar o horário do trabalhador, que não tenha sido individualmente acordado (art. 217.º, n.º 4, do CT). No entanto, o empregador necessita de cumprir certos requisitos (procedimentais e materiais), que serão analisados à luz da nossa doutrina e jurisprudência. Discutir-se-ão, também, as soluções dadas no caso de o empregador não cumprir os requisitos previamente mencionados. Desta forma, pretendemos analisar não só o procedimento a adotar pelo empregador, como também os direitos inerentes à posição do trabalhador.

2. O horário de trabalho

2.1 Princípios e valores constitucionais

O art. 17.º da CRP, estipula que “o regime dos direitos, liberdade e garantias aplica-se aos enunciados no título II e aos direitos fundamentais de natureza análoga.” No que toca aos direitos dos trabalhadores, a doutrina tem dificuldade em qualificar alguns como sendo direitos económicos, sociais e culturais ou direitos de natureza análoga aos DLG como, por exemplo, o art. 59.º da CRP. Porém, vejamos quais o que têm mais impacto em questões relacionadas com o horário de trabalho,

Em primeira linha, o art. 53.º da CRP¹ proíbe, expressamente, os despedimentos sem justa causa. Todavia, Gomes Canotilho e Vital Moreira entendem que o direito à segurança no emprego não se reporta apenas a situações de despedimento. No seu entendimento, ao trabalhador devem ser dadas “condições de estabilidade e segurança nos planos funcional e espacial”, remetendo, também, para a limitação do chamado *ius variandi* do empregador. E que limites são esses? Será necessária uma justificação fundamentada da empresa para essa tomada de decisão e garantir a “imperturbabilidade da posição laboral e retributiva do trabalhador”². Para além disso, acrescentam que o empregador deve observar e garantir a proteção dos DLG, assim como harmonizar as modificações que pretende introduzir com os direitos fundamentais dos trabalhadores (art. 36.º, art. 67.º e art. 59.º, n.º 1, al. b), todos da CRP) “não podendo, em qualquer caso, conduzir à indeterminação ou indeterminabilidade do objeto do contrato de trabalho.”³

Este entendimento não é, porém, consensual na doutrina. Jorge Miranda e Rui Medeiros apontam para uma interpretação abrangente do conteúdo normativo do art. 53.º da CRP, alargando o seu âmbito de proteção não só para a proibição de despedimentos sem justa causa, como também para a “(...) imposição de limites à precariedade da relação de trabalho (...) [e] quando se coloca o problema da subsistência ou insubsistência da relação laboral efetiva (...)”⁴

No entanto, embora os autores aceitem que o art. 53.º impeça o empregador de tomar decisões arbitrais ou não fundamentadas, concluem que “não impede, em termos

¹ Gomes Canotilho / Vital Moreira, 2007: 702: “artigo aditado pela LC n.º 1/82, em resultado da autonomização e transposição sistemática da alínea a do art. 52.º, na sua primitiva redação”.

² Gomes Canotilho / Vital Moreira, 2007: 713.

³ Gomes Canotilho / Vital Moreira, 2007: 713.

⁴ Jorge Miranda / Rui Medeiros, 2017: 770.

absolutos, a adoção de medidas que limitem o alcance da garantia da segurança no emprego ou que impeçam ou comprometam temporariamente a efetividade das principais prestações emergentes do contrato de trabalho.”

Em face do exposto, tendemos a identificar-nos com o entendimento de Gomes Canotilho e Vital Moreira uma vez que também consideramos a estabilidade e previsibilidade do horário de trabalho como segurança no emprego. Desta forma, se o empregador necessitar de alterar o horário de trabalho de qualquer um dos seus trabalhadores, deve fundamentar a sua decisão e ter em atenção os restantes direitos constitucionalmente protegidos destes últimos.

O atual art. 59.º da CRP⁵ elenca um conjunto de direitos dos trabalhadores de extrema importância em matéria de tempo de trabalho, mais concretamente, art. 59.º, n.º 1, al. b) (“A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”), e o art. 59, n.º 1, al. d) (“Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas.”). Devemos, no entanto, realçar que nem todos os direitos aqui previstos possuem a mesma categoria, isto é, enquanto alguns deles são categorizados como direitos análogos aos “direitos, liberdades e garantias” (ou DLG), outros são categorizados como “direitos económicos, sociais e culturais”. Assim, os primeiros beneficiam de uma natureza negativa (garantem a “defesa do cidadão em relação ao poder público, exigindo-se do Estado uma posição negativa de omissão, de não atuação impeditiva ou restritiva dessa liberdade individual”⁶) e aplicabilidade direta (“não são simples *norma normarum* mas *norma normata*, isto é, não são meras normas para a produção de outras normas, mas sim normas diretamente reguladoras de relações jurídico-materiais”⁷) e os segundos de uma natureza positiva e inexecutabilidade direta.

Tendo em conta as alíneas previamente mencionadas, a al. d) é um direito análogo aos DLG por força da aplicação do art. 17.º, da CRP e, portanto, beneficia desse regime de aplicabilidade direta e de natureza negativa. Por outro lado, Jorge Miranda e Rui Medeiros⁸ consideram esta al. b) como sendo um direito económico, social e cultural. Admitem, porém, que os direitos previstos nesta alínea terão de ser concretizados pelo

⁵ Gomes Canotilho / Vital Moreira, 2007: 768: “numeração segundo LC n.º 1/89.”

⁶ Mariana de Alvim Pinto, 2015: 1101.

⁷ Gomes Canotilho, 2018: 438.

⁸ Jorge Miranda, 2014: 173.

legislador ordinário. No entanto, os autores apontam para duas notas importantes: por um lado, alertam para o facto de que não são apenas os direitos económicos, sociais e culturais que necessitam de uma intervenção legislativa, dando como exemplo a existência de DLG que também requerem essa concretização, sem providenciarem nenhum direito em concreto. Por outro lado, concluem que os direitos elencados na alínea d) do n.º 1 do art. 59.º não estão apenas dependentes do legislador, pois estes contêm uma “dimensão material e financeira não totalmente na disponibilidade do Estado.”⁹

Quanto à al. b), Gomes Canotilho e Vital Moreira têm entendido que esta alínea não beneficia do regime dos DLG, necessitando de concretização material (através de lei ou decreto-lei, por exemplo), concretização essa que encontramos, por exemplo, no art. 212.º, n.º 2, al. b) do CT. No entanto, também esta questão está longe de ser consensual entre a doutrina. Jorge Miranda aponta para a “dificuldade da qualificação de certos direitos dos trabalhadores (art. 59.º)”¹⁰. Mais, o autor faz referência ao seu âmbito de aplicação geral e que este direito “conserva uma enorme força expansiva”

⁹ Jorge Miranda / Rui Medeiros, 2017: 837.

¹⁰ Jorge Miranda, 2014: 182.

2.2 O conceito de horário de trabalho

Com a entrada em vigor do Decreto-lei n.º 409/71, de 27 de setembro, estabeleceu-se o regime da duração do trabalho (LDT), prevendo-se no art. 11.º, n.º 2: “entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso”. Este diploma sofreu diversas alterações¹¹, mantendo a sua aplicação até à entrada em vigor do CT2003.

Na vigência do CT2003, a noção de horário de trabalho foi estipulada no art. 159.º, n.º 1, desse diploma, tendo apenas sofrido uma alteração formal na parte final do texto:“(…) bem assim como dos intervalos de descanso”, passando a ler-se: “(…) bem como dos intervalos de descanso”. Os n.ºs 2 e 3 foram novidades introduzidas pelo CT2003 que mantiveram a sua presença na atual redação do CT.

Atualmente¹², previsto no artigo 200.º, n.º 1, do CT que, por sua vez, “corresponde a idêntico número do artigo 159º do CT2003 e, por via deste, ao n.º 2 do artigo 11º da LDT”¹³, o conceito de horário de trabalho define-se pela “determinação das horas de início e de termo do período normal de trabalho”, tendo também em conta o intervalo de descanso e o descanso semanal.

Com base nesta noção, Liberal Fernandes refere que “o horário está associado a um elemento de previsibilidade e de estabilidade para o trabalhador (e para a entidade empregadora), através do qual se visa garantir que aquele possa ajustar com alguma segurança o seu tempo de autonomia (...) com o tempo de disponibilidade para o trabalho”¹⁴. Todavia, Alain Supiot ensina que “a medida do tempo de execução do contrato é isolada do tempo de vida do contraente, sendo assim consagrada juridicamente¹⁵ a ficção económica de um trabalho separável da pessoa do trabalhador”¹⁶, separação esta que muitas vezes não é possível, tendo em conta que o trabalhador, mesmo no seu “tempo livre”, pode ver-se obrigado a tratar de questões relacionadas com o mesmo. Alain Supiot dá como principais exemplos as deslocações entre o trabalho e a

¹¹ Por exemplo, Decreto-lei 65/87, de 6 de fevereiro e Lei n.º 118/99, de 11 de agosto.

¹² Também na Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, foi estabelecida, no art. 2.º, al. a), a noção de horário de trabalho: “o calendário que determina as horas e os dias em que se inicia e termina a prestação de trabalho.”

¹³ AA.VV. (Romano Martinez/Luís Monteiro/Joana Vasconcelos/Pedro Madeira Brito/Guilherme Dray/Luís Gonçalves Silva), 2019: 497.

¹⁴ Liberal Fernandes, 2012: 45.

¹⁵ Através da qualificação jurídica de “período de descanso” dada ao abrigo da Diretiva 93/104, de 23 de novembro de 1993, revogada pela Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro de 2003.

¹⁶ Alain Supiot, 2003: 105.

residência do trabalhador ou, dependendo da profissão em causa, os trabalhos que “ocupam o espírito para além do tempo de prestação efetiva.”

Existem, porém, outros conceitos que devemos ter em atenção aquando do estudo do horário de trabalho como, por exemplo, a noção de período normal de trabalho.

Período normal de trabalho, previsto no art. 198.º do CT, corresponde ao número de horas, por dia e por semana, que o trabalhador deve prestar, fixando assim o “quantum temporal da prestação devida pelo trabalhador.”¹⁷

Por sua vez, o período normal de trabalho não deve ser confundido com período de funcionamento (art. 201.º), período esse que delimita o tempo diário em que uma empresa pode exercer a sua atividade¹⁸.

Romano Martinez¹⁹ entende, porém, que certos trabalhos podem ser realizados fora do período de funcionamento, como por exemplo serviços de limpeza ou trabalhos de organização da empresa, como fazer a caixa ou preparar campanhas do dia seguinte. Neste sentido, o autor conclui que embora alguns trabalhadores não tenham um horário coincidente com o período de funcionamento, isso não significa que o art. 212.º, n.º 1, do CT, esteja a ser violado.

Também Liberal Fernandes defende esta posição, afirmando que “(...)sendo o período de funcionamento o lapso de tempo máximo em que o estabelecimento comercial está autorizado a laborar ou estar aberto ao público (“pode exercer a sua atividade” — art. 201º, n.º 1), a respetiva delimitação não obriga a empresa a observá-lo integralmente, nem impõe que o horário de trabalho tenha necessariamente de compreender toda a duração daquele.”²⁰

Por fim, na noção de horário de trabalho é também feita uma ressalva para o intervalo de descanso e para o descanso semanal. Neste sentido, Luís Monteiro²¹ destaca a possibilidade de o legislador prever o respeito pelo descanso semanal (direito ao

¹⁷AA.VV. (Leal Amado/Milena Rouxinol/Joana Vicente/Catarina Gomes Santos/Teresa Coelho Moreira), 2019: 589.

¹⁸ O período de funcionamento tem denominações diferentes consoante estejamos a falar de um estabelecimento de venda ao público ou um estabelecimento industrial mormente período de abertura e período de laboração. Cfr. art. 201.º, n.º 2 e 3, do CT.

¹⁹ Romano Martinez, 2019: 560.

²⁰ Liberal Fernandes, 2018: 217-218.

²¹AA.VV. (Romano Martinez/Luís Monteiro/Joana Vasconcelos/Pedro Madeira Brito/Guilherme Dray/Luís Gonçalves Silva), 2019: 498.

repouso, presente no art. 59.º, n.º 1, al. d), da CRP), mesmo se o estabelecimento onde o trabalhador exerça não encerre nenhum dia da semana.

2.3 A fixação do horário de trabalho

2.3.1 O poder de direção do empregador

Na relação laboral existem vários poderes²² que circulam em órbita do empregador e que, por sua vez, criam um sentimento de hierarquia que vemos presente em todos os contratos de trabalho, isto é, a subordinação jurídica do trabalhador ao empregador. Assim, o poder de direção é caracterizado como sendo um poder ativo e direto do empregador sobre o trabalhador, de forma a que este possa gerir o trabalho ou a empresa da melhor forma. No entanto, este não deixa de ser um poder complexo, ou seja, imensas matérias poder ser alvo do poder de direção do empregador, como por exemplo, mobilidade funcional ou geográfica, alteração ao horário de trabalho, etc²³.

O poder de direção, previsto no art. 97.º do CT, foi previamente previsto na LCT (art. 39.º, n.º 1²⁴), sendo mais tarde transposto para o CT2003 (art. 150º) com algumas alterações formais, passando a ler-se: “[c]ompete ao empregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho”. O poder de direção é ainda previsto no art. 128.º, n.º 1, al. e), que estipula o dever de obediência do trabalhador ao empregador.

É consensual, na doutrina, que ao empregador seja conferido o poder de direção, de forma a gerir a atividade da empresa²⁵, gerência essa que pode verter sobre vários assuntos: “definir a estrutura da empresa, o seu organograma e quadro de pessoal, os horários de trabalho, os objetivos, modalidades e carências de produção(...)”²⁶. Bernardo Lobo Xavier acrescenta que esta liberdade de gestão resulta da própria CRP²⁷ (art. 61.º, n.º 5).

Para justificar a existência do poder de direção, Rui Assis avança com três argumentos²⁸. Num primeiro argumento, o autor faz referência à tendência duradoura do

²² Menezes Leitão, 2019: 371.

²³ Rui Assis, 2005: 13.

²⁴ Art. 39.º, n.º 1, da LCT de 1969: “Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.”

²⁵ Rui Assis considera o poder de direção como um poder necessário na relação laboral. Rui Assis, 2005: 31.

²⁶ Bernardo da Gama Lobo Xavier, 2018: 451. Também Rui Assis considera que “ao empregador compete (...) concretizar, especificar, conformar, determinar e precisar o conteúdo da prestação, através de um processo complexo de decisões, ficando o trabalhador sujeito às correspondentes ordens e instruções(...)” Rui Assis, 2005: 35.

²⁷ Bernardo da Gama Lobo Xavier, 2018: 451.

²⁸ Rui Assis, 2005: 31 e ss.

contrato de trabalho. Sendo o contrato de trabalho um contrato de execução contínua, o autor conclui que as posições e prestações do trabalhador e do empregador devem ser reguladas ao longo da relação laboral. Num segundo argumento, Rui Assis justifica a necessidade deste poder através da(s) atividade(s) a realizar pelo trabalhador. Segundo a posição do autor, a atividade a prestar pelo trabalhador não se reduz apenas a uma simples prestação, ou seja, “(...) ao dever de trabalhar que impede sobre o trabalhador, liga-se indissociavelmente o dever de realizar o trabalho segundo as diretivas do empregador (...)”²⁹. Por fim, perante a “(...) indeterminação do conteúdo da prestação[de trabalho] (...)”³⁰, cabe ao empregador determinar esse mesmo conteúdo, orientando e gerindo, da melhor forma, a prestação do trabalhador.

Romano Martinez acrescenta que o trabalhador “(...) não deve obediência ao empregador sempre que as ordens ou instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, designadamente se contrariarem qualquer das previsões contantes do art. 129.º, n.º 1, do CT.”³¹.

Em suma e com base no assunto em análise, uma das formas mais comuns (se não, a mais comum) de fixação de horário de trabalho passa pelo art. 212.º, n.º 1, do CT, isto é, cabe à entidade empregadora “(...) determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei (...)”³², limites estes que trataremos mais adiante. Esta forma de fixação do horário resulta, segundo o entendimento maioritário da doutrina, numa manifestação do poder de direção³³. Em conjugação com isto, o art. 217.º, n.º 4, do CT aponta, também, para a unilateralidade de fixação do horário de trabalho, por parte do empregador, no entendimento, mais uma vez, da doutrina maioritária³⁴.

²⁹ Rui Assis, 2005: 32.

³⁰ Rui Assis, 2005: 32-33.

³¹ Romano Martinez, 2019: 650.

³² Esta realidade não é exclusiva do ordenamento jurídico português. Por exemplo, em França, segundo o art. L3171-1, do Código de Trabalho francês, “o empregador fixa as horas em que o trabalho começa e termina, bem como as horas e a duração do descanso”.

³³ Neste sentido: Romano Martinez, 2019: 561; Rosário Ramalho, 2019: 432 e António Ribeiro Gameiro/Luís Cardinho Pereira, 2019: 359.

³⁴ AA.VV. (Leal Amado/Milena Rouxinol/Joana Vicente/Catarina Gomes Santos/Teresa Coelho Moreira), 2019: 593.

2.3.2 Formas de fixação do horário de trabalho

2.3.2.1 Fixação do horário de trabalho pelo empregador

Tal como descrito no último parágrafo do capítulo anterior, a forma mais comum de fixação do horário de trabalho é através da atuação do empregador, ao abrigo do poder de direção.

Historicamente, a Lei do Contrato de Trabalho (LCT, publicada a 27 de maio de 1966), Decreto-Lei n.º 49.408, previa e definia conceitos estruturantes em matéria de duração do trabalho, como estabelecido, por exemplo, no art. 49.º: “competete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho, dentro dos condicionalismos legais.”

Esta norma foi depois transposta para a LCT de 1969, de 24 de novembro (art. 49.º), e também para o CT2003, com pequenas alterações (art. 170.º, n.º 1:” Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais”). Já durante a vigência do CT2003, pela interpretação do art. 170.º, n.º 1 (atual art. 212.º, n.º 1, primeira parte, do CT) e do 173.º, n.º 1, (atual 217.º, n.º 4, do CT), Júlio Gomes considerava, com algumas dúvidas, que a fixação do horário de trabalho não faria “parte do objeto do contrato.”³⁵

De seguida, façamos uma pequena ressalva para os contratos de adesão e para o regulamento interno das empresas.

Quanto aos contratos de adesão, resulta do art. 105.º do CT, que “o regime das cláusulas contratuais gerais aplica-se aos aspetos essenciais³⁶ do contrato de trabalho que não resultem de prévia negociação específica, mesmo na parte em que o seu conteúdo se determine por remissão para instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”. Ora, perante esta solução legal, pergunta-se: será que o horário de trabalho pode ser estipulado por contrato de adesão? E se sim, qual o regime a aplicar?

Para responder à primeira pergunta, importa saber se o horário de trabalho pode ser considerado um aspeto essencial do contrato de trabalho, questão que não é

³⁵ Júlio Gomes, 2007: 665.

³⁶ A doutrina tem vindo a revelar algumas dificuldades em decifrar esta noção. Joana Vicente, por exemplo, classifica a utilização desta expressão como “pouco feliz”, considerando que o legislador deveria querer referir-se a “elementos pertinentes, conteúdos contratuais pré-elaborados sem possibilidade de negociação que se afigure pertinente ou relevante sujeitar ao regime jurídico das cláusulas contratuais gerais. Cfr. AA.VV. (Leal Amado/Milena Rouxinol/Joana Vicente/Catarina Gomes Santos/Teresa Coelho Moreira), 2019: 258.

consensual³⁷. No entanto, entendemos que a primeira parte do art. 105.º, do CT, deve ser interpretada de forma a abranger estas matérias, sob pena de esvaziar o efeito útil desta. Como afirma Leonor Pizarro Monteiro³⁸, “uma interpretação literal desta expressão [aspetos essenciais] redundaria numa contradição e conduziria a resultados incoerentes e, por isso, inaceitáveis.” Assim, sendo o horário de trabalho considerado como um elemento essencial do contrato de trabalho, entendemos que este pode ser objeto de contrato de adesão.

Respondendo agora à segunda pergunta, se estivermos perante uma situação em que um trabalhador se cinja a assinar um contrato pré-formulado (e já com um horário de trabalho estabelecido), o regime a aplicar será o das cláusulas contratuais gerais (DL n.º 446/85, de 25 de outubro).

Um dos pontos principais deste regime é a proibição de cláusulas abusivas (arts. 12.º a 23.º, do DL n.º 446/85) de forma a que o empregador não preveja cláusulas desproporcionalmente favoráveis à sua posição em detrimento da posição do trabalhador.

Quanto aos regulamentos internos, previstos no art. 104.º, n.º 1, do CT, “a vontade contratual do empregador pode manifestar-se através de regulamento interno de empresa e a do trabalhador pela adesão expressa ou tácita ao mesmo regulamento”, em conjugação com o art. 99.º, “o empregador pode elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho”.

Segundo Romano Martinez, este *modus operandi* do trabalhador estabelecido pelo empregador, em regulamentos internos da empresa, é uma forma de concretizar o poder de direção deste³⁹.

Para Maria do Rosário Palma Ramalho, esta figura, em regra, pode dividir o seu conteúdo em duas formas, nomeadamente, a parte normativa e a parte negocial⁴⁰. Nesta segunda parte estão inseridas as matérias referentes ao horário de trabalho, para que, aquando da celebração do contrato de trabalho, seja dada ao trabalhador a possibilidade

³⁷ Não é apenas em matéria de horário de trabalho que existe dificuldade em definir se estamos perante uma cláusula essencial ou não. Podemos encontrar o mesmo problema, por exemplo, em matéria de local de trabalho onde Alexandre Mota Pinto considera este elemento como essencial. No entanto, está longe de ser uma discussão pacífica. Alexandre Mota Pinto, 2003: 69.

³⁸ Leonor Pizarro Monteiro, 2013: 11.

³⁹ Romano Martinez, 2019: 652-653.

⁴⁰ Neste sentido, cfr. Ac. TRL, de 15/09/2010 (relator Ferreira Marques): “O regulamento interno pode desempenhar duas funções diferentes: a de meio de manifestação da vontade contratual da entidade empregadora a que o trabalhador pode aderir expressa ou tacitamente e a de forma de expressão do poder organizativo (regulamentar) da empresa”.

de aceitar – ou não – o horário previamente estipulado pelo empregador. Joana Vicente justifica este ato com o exposto no art. 104.º, n.º 1, do CT⁴¹, podendo o empregador manifestar a sua vontade através de regulamento interno, se assim o pretender.

2.3.2.2 Fixação do horário de trabalho através de acordo

Outra forma de fixação de horário de trabalho prende-se com o acordo entre o empregador e o trabalhador. Milena Rouxinol e Joana Vicente defendem que a estipulação do horário de trabalho deve ser alvo de negociação entre as duas partes e não um “ato de mera gestão interna”⁴². Segundo as autoras, existem dois principais argumentos que justificam esta posição.

Primeiro, sendo o horário de trabalho um elemento que visa regular a vida do trabalhador, separando o tempo de trabalho do tempo de não trabalho, entendem as autoras que, estando estes direitos e interesses do trabalhador em causa, não se entende como é que a posição do trabalhador é “alheia” a esta fixação. Consideram, inclusive, que deixando a cargo do empregador, a fixação do horário de trabalho, essa fixação “(...) resulta numa limitação e desvalorização excessivas do poder de autodeterminação do trabalhador (...)”⁴³.

Neste sentido, também Liberal Fernandes⁴⁴ defende que na fixação (e alteração) do horário de trabalho estão envolvidos diversos interesses pessoais e garantias do trabalhador, previstas na lei fundamental (como o art. 59.º, n.º 1, als. b) e d)), constituindo um “elemento essencial do contrato de trabalho”. Posto isto, perante a estipulação do horário de trabalho, o trabalhador não pode ocupar “uma posição jurídica acessória ou reflexa”. O autor acrescenta ainda que a omissão deste elemento consubstancia a nulidade do contrato de trabalho, por violação de normas imperativas, nomeadamente, as normas da CRP supramencionadas⁴⁵.

⁴¹ AA. VV. (Liberal Fernandes/Maria Regina Gomes Redinha/João Reis/ Leal Amado), 2014, 1056.

⁴² AA.VV. (Leal Amado/Milena Rouxinol/Joana Vicente/Catarina Gomes Santos/Teresa Coelho Moreira), 2019: 592-593.

⁴³ AA.VV. (Leal Amado/Milena Rouxinol/Joana Vicente/Catarina Gomes Santos/Teresa Coelho Moreira), 2019: 594.

⁴⁴ Liberal Fernandes, 2018: 216.

⁴⁵ Liberal Fernandes, 2012: 137. Já na vigência do CT2003, Liberal Fernandes defendia que “o facto de determinados interesses do trabalhador, cujo exercício é diretamente afetado pelo horário, possuírem natureza fundamental, leva-nos inclusive a supor que a respetiva fixação constitui uma cláusula essencial, importando a sua omissão a nulidade parcial do contrato de trabalho por violação de normas imperativas (art. 59.º, n.º 1, alíneas b) e d), da CRP)”.

O segundo argumento prende-se com a leitura e interpretação do art. 212.º, n.º 1, do CT. Segundo Joana Vicente e Milena Rouxinol, a ideia que é retirada do artigo mencionado não é que a fixação do horário de trabalho depende apenas da vontade do empregador, mas sim do “modo típico de estipulação do horário”⁴⁶. Em regra, a fixação do horário de trabalho é feita para um grupo de pessoas que trabalhe para a empresa, de forma a que haja uma melhor gestão da força de trabalho envolvente na mesma. Deste modo, aquando da fixação do horário, o trabalhador apenas se sujeita a um horário previamente definido pelo empregador.

Todavia, temos a perceção de que existem situações escassas⁴⁷, em que o trabalhador pode ter um horário individualmente acordado e, se assim suceder, a própria lei laboral já previne a sua alteração unilateral por parte do empregador (art. 217.º, n.º 4, do CT).

2.3.2.3 Fixação do horário de trabalho por IRCT

Por fim, a doutrina questiona se a fixação do horário de trabalho pode ser objeto de convenção coletiva de trabalho (CCT). Embora esta forma de fixação do horário não tenha em conta a aceitação do trabalhador, esta protege-o de uma alteração unilateral por parte do empregador, uma vez que esta alteração apenas pode ser feita através de revisão e subsequente modificação deste IRCT. Assim, se a CCT aplicável definir os horários de trabalho, o empregador não pode alterá-lo.

Bernardo Lobo Xavier entende que o horário de trabalho não pode ser estabelecido por CCT, delimitando esta matéria à responsabilidade do empregador. O autor funda esta proibição no art. 478.º, n.º 1, al. b), do CT, quando este proíbe os IRCT de “regulamentar atividades económicas, nomeadamente períodos de funcionamento”. O autor entende que, ao fixar o horário de trabalho por IRCT, é impossibilitado o funcionamento da empresa fora desse horário convencionalmente fixado. Refere que é por esta razão que o legislador proibiu expressamente a regulamentação do período de funcionamento das empresas por IRCT, ou seja, se assim se entendesse, seria causado um enorme entrave ao funcionamento desta. “Se se aceitasse uma regulamentação do horário nas convenções coletiva iria afinal deferir-se necessariamente às organizações de classe a regulamentação dos períodos de laboração, retirando na prática às câmaras municipais e outras

⁴⁶ AA.VV. (Leal Amado/Milena Rouxinol/Joana Vicente/Catarina Gomes Santos/Teresa Coelho Moreira), 2019: 594-595.

⁴⁷ Romano Martinez, 2019: 758.

organizações que detêm, o que poderia trazer substanciais inconvenientes para a comunidade em geral”⁴⁸, conclui o autor.

Já Liberal Fernandes entende que o horário de trabalho pode ser fixado por IRCT, até porque já é possibilitado aos parceiros sociais fixar outros elementos que possam influenciar, indiretamente, o horário dos trabalhadores, como a fixação da duração máxima do período normal de trabalho (art. 203.º, n.º 4, do CT). O autor justifica a sua posição com outros argumentos. Por um lado, Liberal Fernandes afasta a aplicação do art. 478.º, n.º 1, al. b) do CT, uma vez que este artigo apenas proíbe os IRCT de “regulamentar atividades económicas, nomeadamente períodos de funcionamento”. Sendo o período de funcionamento e o horário de trabalho noções distintas⁴⁹, o autor entende que este último não pode ser incluído nesta norma. Por outro lado, o autor aponta também para o facto de a fixação do horário de trabalho por IRCT não impedir que a empresa esteja a funcionar para lá dessa fixação, desde que, claro, não ultrapasse o período de funcionamento estabelecido,” ou seja, os limites a nível das relações laborais decorrentes deste instituto interferem tanto com a liberdade do empregador individual, como dos parceiros sociais(...)”⁵⁰.

⁴⁸ Bernardo da Gama Lobo Xavier, 2018: 549.

⁴⁹ Sobre esta temática, cfr. pág. 7.

⁵⁰ Liberal Fernandes, 2018: 217-218.

2.3.3 Critérios de fixação do horário de trabalho

2.3.3.1 Art. 212.º, n.º 1, do CT

O art. 212.º, n.º 1, do CT define que cabe ao empregador fixar o horário de trabalhador. Porém, o legislador estabelece que essa fixação deve cumprir certos limites legais, limites esses que iremos agora abordar.

O art. 203.º, n.º 1 do CT limita o período normal de trabalho em oito horas diárias e quarenta horas semanais. Na fixação do horário de trabalho, as partes devem ter em consideração este *quantum* de forma a não ser acordado um horário que ultrapasse o período normal de trabalho diário e/ou semanal.

O período de funcionamento⁵¹, previsto no art. 201.º, n.º 1, do CT, influencia indiretamente o horário do trabalhador, visto que alguns trabalhos só podem ser executados dentro deste período. No entanto, como previamente assinalado⁵², certos trabalhos (tais como os trabalhos preparatórios ou os de encerramento) podem ser realizados fora do período de funcionamento da empresa. Neste sentido, o período de funcionamento pode não condicionar certos trabalhos e/ou do horário de trabalho dos trabalhadores⁵³.

Finalmente, os arts. 213.º, n.º 1, 214.º, n.º 1 e 232.º, do CT fazem referência ao período de descanso do trabalhador. Entre estes, destacamos o art. 213.º, n.º 1, do CT, (que estipula que o intervalo de descanso deve interromper o período de trabalho diário, de forma a que o trabalhador não labore, em jornada continua, mais do que cinco horas ou seis horas caso o período de trabalho seja de dez horas) e o art. 214.º, n.º 1, que prevê um descanso entre jornadas de trabalho de, pelo menos, onze horas.

2.3.3.2 Art. 212.º, n.º 2, do CT

Relativamente ao n.º 2 do art. 212.º do CT, os limites aqui estipulados são muito claros no que toca à proteção do trabalhador, tendo em vista a salvaguarda dos princípios constitucionais presentes, nomeadamente, nos arts. 53.º e 59.º da CRP⁵⁴. Portanto, na

⁵¹ Quem tem legitimidade e competência para alargar ou diminuir os períodos de funcionamento das empresas são as câmaras municipais.

⁵² Sobre esta temática, cfr. pág. 7.

⁵³ Romano Martinez, 2019: 558-559.

⁵⁴ Quanto ao alcance, Gomes Canotilho / Vital Moreira, 2007: 775: “Enquanto o n.º 1 deste artigo reconhece direitos imediatamente dirigidos contra as entidades empregadoras e o Estado, o n.º 2 estabelece um

elaboração do horário de trabalho, este n.º 2 refere que o empregador deve: “ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança do trabalhador”; “facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” e “facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.”.

Na vigência do CT2003, Júlio Gomes considerava alguns destes critérios como “regras programáticas”, dando como exemplo o exposto no art. 172.º, n.º 3, do CT2003. Segundo o autor, “o empregador poderá sempre afirmar que tomou em conta tal circunstância, mas que os interesses da empresa indicavam a fixação de horários muito diversos a esses trabalhadores.”⁵⁵

Já Luís Monteiro, durante a vigência do CT2003 e mais recentemente na vigência do atual CT, considera que, por força do art. 212.º, n.º 4, do CT, a aplicação destes critérios “está longe de ter um alcance meramente programático”⁵⁶. Para alicerçar a sua posição, o autor menciona o ac. do TRP, de 8 de julho de 2015 (relatora: Paula Maria Roberto), onde pode ler-se: “Não resultando da matéria de facto apurada qualquer razão objetiva que tenha fundamentado a alteração do horário de trabalho(...) [alteração essa] que prejudicou a conciliação da atividade profissional da A. com a sua vida familiar é ilegal.”⁵⁷

conjunto de tarefas (incumbências) dirigidas ao Estado (desde logo ao legislador), no sentido de realizar os primeiros. Trata-se, portanto, de **direitos positivos dos trabalhadores**, aos quais correspondem obrigações de concretização (...).”

⁵⁵ Júlio Gomes, 2007: 671.

⁵⁶ AA.VV. (Romano Martinez/Luís Monteiro/Joana Vasconcelos/Pedro Madeira Brito/Guilherme Dray/Luís Gonçalves Silva), 2019: 542.

⁵⁷ O n.º 3 do art. 212.º, do CT, prevê a consulta prévia das organizações dos trabalhadores, ou seja, a comissão de trabalhadores ou, na inexistência da mesma, as comissões intersindicaís, as comissões sindicais ou os delegados sindicais. Daqui resulta uma regra procedimental que será analisada infra.

2.3.4 Incumprimento dos critérios e procedimento na fixação do horário de trabalho

O incumprimento dos critérios mencionados no ponto anterior constitui uma contraordenação grave, prevista e punível no art. 212.º, n.º 4, do CT. Liberal Fernandes escreveu algumas notas sobre esta temática. Vejamos.

No que toca aos critérios estabelecidos pelo n.º 2 do art. 212.º do CT, o autor entende que tanto a al. b) como a al. c) deste artigo são indicações com uma “eficácia vinculativa muito ténue e dificilmente sindicável”, mesmo que o n.º 4 do art. 212.º preveja uma sanção para os casos em que estas não sejam observadas. Para além disso, o autor critica a atuação do legislador de 2009, uma vez que este apenas se limitou a transcrever o texto da CRP, nomeadamente, dos art. 59.º, n.º 1, al. b), e 67, n.º 1, al. h), não promovendo, assim, a melhor conciliação entre a vida familiar do trabalhador e o trabalho propriamente dito.

Porém, Luís Monteiro considera que os critérios estipulados por este artigo não contêm um conteúdo meramente programático. De acordo com o entendimento do autor, existem vários afloramentos no nosso CT que prosseguem os objetivos visados por estes critérios: “(...) a alínea a) conhece aplicação específica no disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 15.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, bem como no n.º 2 do artigo 127.º do CT2009”⁵⁸; o art. 241.º, n.º 7, do CT é invocado como exemplo para o critério elencado na alínea b) e, por fim, o critério da alínea c) é conjugado com o art. 90.º, do CT.

Ora, em face do exposto, partilhamos o entendimento de Liberal Fernandes visto que, para lá da contraordenação prevista no n.º 4 do art. 212.º, o trabalhador fica sem forma de impugnar a fixação do horário que lhe foi atribuído. Não existe, assim, forma de garantir que ao estipular um horário de trabalho, o empregador tenha em atenção os critérios aqui visados. Ainda, temos dúvidas que um trabalhador, que acabou de ser contratado ao abrigo de um horário de trabalho com o qual não concorda, levante problemas relativamente a questões dessa índole, isto é, talvez fosse mais fácil recusar o posto de trabalho do que iniciar uma disputa que fragilizasse a relação laboral recentemente criada.

⁵⁸ AA.VV. (Romano Martinez/Luís Monteiro/Joana Vasconcelos/Pedro Madeira Brito/Guilherme Dray/Luís Gonçalves Silva), 2019: 542.

Quanto ao dever de consulta previsto no n.º 3 do art. 212.º do CT, a questão é mais sensível. De acordo com o art. 212.º, n.º 4, do CT, também o incumprimento do estipulado no n.º 3 constitui uma contraordenação grave. Para além disso, esse incumprimento também viola o exposto no art. 425.º, al. c) (estabelece a consulta prévia há comissão de trabalhadores “qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho”) e o art. 466.º, n.º 1, al. c) (dever de consulta ao delegado sindical sobre “decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho”).

Posto isto, Liberal Fernandes aponta para uma solução distinta daquela que é prevista no art. 212.º, n.º 4, do CT, questionando-se sobre a aplicação da solução que decorre da Diretiva n.º 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia. Esta Diretiva foi transposta para o nosso direito interno através da primeira versão do CT⁵⁹.

A primeira abordagem feita pelo autor foi subsumir a elaboração do horário de trabalho ao âmbito de aplicação da Diretiva n.º 2002/14/CE. Assim, com base no art. 4.º, n.º 2, al. c), da Diretiva⁶⁰, o autor defende que a fixação do horário de trabalho não só está relacionada com a organização do tempo de trabalho tal como a sua alteração acarreta mudanças substanciais ao nível contratual e, acrescentamos, na vida do trabalhador.

Para além disso, o art. 4.º, n.º 1, da Diretiva estipula que “na observância dos princípios enunciados no artigo 1.º e sem prejuízo das disposições e/ou práticas em vigor, mais favoráveis aos trabalhadores, os Estados-Membros determinam as regras de exercício do direito à informação e à consulta a nível adequado (...)” que, por sua vez, nos remete para o art. 1º, mais concretamente, para o n.º 2: “as regras em matéria de informação e de consulta são definidas e implementadas de acordo com a legislação e as práticas nacionais em matéria de relações laborais em cada um dos Estados-Membros, de modo a assegurar o seu efeito útil.” Em face do exposto, Liberal Fernandes conclui que, para assegurar o efeito útil da Diretiva, aquando da elaboração ou alteração do horário de

⁵⁹ Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁶⁰ “A informação e a consulta incluem: c) A informação e a consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, incluindo as abrangidas pelas disposições comunitárias referidas no n.º 1 do artigo 9.º”

trabalho deve o empregador proceder à consulta prévia e informar os representantes dos trabalhadores, tal como resulta da Diretiva n.º 2002/14/CE.

O direito de informação e consulta é considerado, a nível da União Europeia, um direito social fundamental, consagrado não só na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (art. 27.º: “deve ser garantida aos níveis apropriados, aos trabalhadores ou aos seus representantes, a informação e consulta, em tempo útil, nos casos e nas condições previstos pelo direito da União e pelas legislações e práticas nacionais.”), mas também no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (art. 153.º, n.º 1: “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: al. e): informação e consulta dos trabalhadores;”), direito esse que, embora de natureza consultiva (não interfere com as decisões do empregador), tem em vista a proteção e salvaguarda dos interesses do trabalhador⁶¹.

Neste sentido, Liberal Fernandes entende que o nosso CT fica um pouco aquém do que foi previsto pela Diretiva. No nosso ordenamento jurídico, “o exercício do direito de consulta pode bastar-se com a mera prestação de informações genéricas, além de que não assegura aos representantes dos trabalhadores o direito de apresentarem as suas contrapropostas com vista a alcançar um acordo”.

Por outro lado, a Diretiva n.º 2002/14/CE contempla, desde logo, duas noções que interessam realçar: a noção de “informação” e a noção de “consulta”. Quanto à primeira, o art. 2.º, al. f), define este termo como “a transmissão de dados por parte do empregador aos representantes dos trabalhadores, a fim de que estes possam tomar conhecimento do assunto tratado e analisá-lo”. O termo “consulta” é definido pelo art. 2.º, al. g), como “a troca de opiniões e o estabelecimento de um diálogo entre os representantes dos trabalhadores e o empregador”.

Destaca-se, também, o art. 4.º, n.º 3, da Diretiva, que diz respeito à forma como a informação deve ser transmitida, passando a citar: “a informação é prestada em momento, de forma e com conteúdo suscetíveis de permitir, nomeadamente, que os representantes dos trabalhadores procedam a um exame apropriado e prepararem, se for caso disso, as consultas”.

⁶¹ Art. 1.º, n.º 3, da Diretiva n.º 2002/14/CE: “na definição ou implementação das regras em matéria de informação e de consulta, o empregador e os representantes dos trabalhadores devem atuar num espírito de cooperação e no respeito pelos seus direitos e obrigações recíprocos, tendo em conta os interesses da empresa ou do estabelecimento e os dos trabalhadores.”

Já o art. 4.º, n.º 4, da Diretiva elenca um conjunto de exigências de forma a efetivar o direito de consulta. De acordo com este artigo, a consulta deve ser feita “em momento, de forma e com conteúdo apropriados” (al. a)), “ao nível adequado de direção e de representação, em função da matéria tratada” (al. b)), “Com base em informações fornecidas pelo empregador, nos termos da alínea f) do art. 2.º, e no parecer que os representantes dos trabalhadores têm o direito de formular” (al. c)), “de modo a permitir que os representantes dos trabalhadores se reúnam com o empregador e obtenham uma resposta fundamentada ao parecer que tenham formulado” (al. d)), “com o objetivo de alcançar um acordo sobre as decisões que sejam da competência do empregador referidas na alínea c) do n.º 2”.

Posto isto, e de acordo com o entendimento de Liberal Fernandes, o nosso CT não tem o mesmo alcance, ficando muito aquém no que toca ao direito de consulta e informação (aquando da elaboração ou alteração do horário de trabalho), não conferindo aos representantes dos trabalhadores, “os mesmo direitos que a Diretiva n.º 2002/14/CE”.

Resta-nos a discussão em torno do art. 212.º, n.º 4, do CT, e a sua adequação perante a Diretiva n.º 2002/14/CE. De novo, Liberal Fernandes pergunta-se se a sanção prevista no artigo do CT previamente mencionado é suficiente para “garantir a efetividade do direito comunitário”, sendo o autor obrigado a responder de forma negativa. Vejamos porquê.

No seguimento do referido pelo considerando n.º 28 da Diretiva⁶², o art. 8.º desta prevê, no seu n.º 1, que “os Estados-Membros devem adotar medidas adequadas em caso de incumprimento do disposto na presente diretiva pelo empregador ou pelos representantes dos trabalhadores. Devem assegurar, nomeadamente, a existência de procedimentos administrativos ou judiciais que permitam fazer respeitar as obrigações decorrentes da presente diretiva.”. O n.º 2 do art. 8.º estabelece que “os Estados-Membros devem estabelecer sanções adequadas aplicáveis em caso de violação das disposições da presente Diretiva pelo empregador ou pelos representantes dos trabalhadores. Essas sanções devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas.”.

Em face do exposto, nota-se uma clara discrepância entre o estipulado na Diretiva e a nossa lei laboral, desde logo porque, pelo entendimento de Liberal Fernandes, ao

⁶² “Em caso de violação das obrigações previstas na presente diretiva devem aplicar-se procedimentos administrativos ou judiciais, bem como sanções eficazes, dissuasivas e proporcionadas à gravidade das infrações.”

aplicar uma sanção de contraordenação ao empregador, esta não impede que a decisão do empregador se mantenha. O autor considera que a melhor sanção conforme a Diretiva será considerar a decisão do empregador como ineficaz, por desrespeito ao direito de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores.

Em suma, Liberal Fernandes entende que o art. 212.º do CT “não assegura uma transposição correta da Diretiva n.º 2002/14, em especial do seu art. 4.º, n.º 4, alíneas d) e e)” porque é dado aos representantes dos trabalhadores um “simples direito de audiência ou consulta” aquando da fixação ou alteração unilateral do horário de trabalho, por parte do empregador.

Quanto ao direito de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores, não partilhamos do mesmo entendimento que Liberal Fernandes. O principal interessado, ou seja, o trabalhador, deve ter total acesso a toda a informação e fundamentação que justifica a fixação de um determinado horário de trabalho pelo empregador. Os representantes dos trabalhadores, embora atuem em prol dos trabalhadores, não devem ocupar o lugar destes últimos em decisões importantíssimas como é a definição do horário de trabalho. No nosso entender, a sanção a aplicar não deveria ser de tal forma radical que não dê voz ao trabalhador. Desta forma, entendemos que a melhor solução, à luz da Diretiva, seria considerar a decisão do empregador como anulável. Assim, em face do descontentamento do trabalhador, este poderia (ou não) impugnar a decisão se assim o entendesse.

3. A modificação unilateral do horário de trabalho

3.1 Considerações gerais

À luz do Decreto-lei n.º 409/71, Liberal Fernandes⁶³ defendia que o horário de trabalho tinha como características principais a estabilidade e a previsibilidade, impedindo o empregador de alterar unilateralmente o mesmo, uma vez fixado por acordo. O autor faz ainda menção ao ac. TRP, de 16 de janeiro de 1989, onde se escreve: “sempre que, de forma inequívoca, se demonstre que foi só devido a certo horário que o trabalhador firmou contrato de trabalho com uma empresa, tal horário só com o acordo do trabalhador pode ser alterado”⁶⁴.

Com base nestes argumentos, o legislador reformou o texto do art. 12.º da LDT e, a 30 de maio de 1996, foram aditados os números 3 e 4. O n.º 3 elencou um conjunto de medidas que aumentava a esfera de proteção do trabalhador, principalmente no que toca à alteração do horário de trabalho por parte do empregador, proibindo-a quando o horário fosse objeto de acordo individual (art. 12.º, n.º 3, al. b), de forma a garantir as características de previsibilidade e estabilidade já referidas.

Este n.º 3 do art. 12.º da LDT estabeleceu vários critérios na organização dos horários de trabalho, a saber: al. a), “são prioritárias as exigências de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores”; al. d), “as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica”; e, por fim, al. e), “havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização de tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.” A al. c) será mencionada adiante, aquando da análise dos requisitos procedimentais.

Atualmente⁶⁵, o art.º 217.º, do CT, contempla e prevê as matérias referentes à alteração ao horário de trabalho e é claramente evidente a influência da LDT na nossa lei laboral. O n.º 1 do art 217.º remete para o artigo referente à fixação do horário de trabalho,

⁶³ Liberal Fernandes, 1995: 69.

⁶⁴ Liberal Fernandes, 1995: 65.

⁶⁵ Em Espanha, o art. 41 do *Estatuto de los Trabajadores* regula as matérias referentes às alterações da relação laboral. Neste artigo, destacamos a al. b) do n.º 1 que corresponde ao “horário e distribuição do tempo de trabalho”. Em França, o horário de trabalho apenas pode ser alterado pelo empregador sob determinadas circunstâncias, nomeadamente, as presentes no art. L.1222-6, do Código de Trabalho francês. Também invocando um motivo económico dos elencados no art. L.1233-3 (por exemplo, a invocação de dificuldades económicas da empresa), é dado ao empregador a possibilidade de alterar elementos essenciais no contrato de trabalho dos seus trabalhadores.

o art. 212.º e, prevista no n.º 2 deste último, foram estabelecidos critérios a ter em conta na fixação (e alteração) do horário de trabalho, critérios esses que já explanamos *supra*.

Ainda relativamente a estas matérias, o CC contém vários princípios basilares no que toca ao cumprimento dos contratos, sendo um dos mais importantes o princípio *pacta sunt servanda*, previsto no art. 406.º, n.º 1⁶⁶ (ou seja, o contrato é para cumprir conforme acordado pelas partes). Ana Prata considera, inclusive, que “a disposição da parte inicial do n.º 1 não deveria, em rigor, encontrar-se neste artigo relativa aos contratos, mas às obrigações em geral⁶⁷”, estabelecendo um maior âmbito de aplicação do princípio da pontualidade. Para além deste, o princípio da liberdade contratual⁶⁸ dá livre arbítrio às partes para prever no contrato aquilo que entenderem colocar, desde que o objeto contratado não seja contrário à lei.

Posto isto, vejamos quais os requisitos que o empregador terá de atender aquando da realização de uma alteração ao horário de trabalho, com base no art. 217.º, do CT.

⁶⁶ “O contrato deve ser pontualmente cumprido, e só pode modificar-se ou extinguir-se por mútuo consentimento dos contraentes ou nos casos admitidos na lei.”

⁶⁷ AA.VV. (Ana Prata / Cláudia Trindade / Cristina Pimenta Coelho / Diogo Freitas do Amaral / Elsa Sequeira Santos / Estrela Chaby / Gonçalo dos Reis Martins / Inês Palma Ramalho / Joana Farrajota / João Serras de Sousa / Jorge Morais Carvalho / José Lebre de Freitas / Luís Silveira / Luísa Neto / Manuel Pita / Margarida Lima Rego / Maria Helena Brito / Maria de Lurdes Vargas / Paula Távora Vítor / Ricardo Bernardes / Rita Canas da Silva / Rui Pinto / Rui Pinto Duarte / Rute Teixeira Pedro / Tiago Azevedo Ramalho), 2019: 541.

⁶⁸ Art. 405.º, do CC.

3.2 Requisitos procedimentais

3.2.1 Art. 217.º, n.º 1, do CT

Para que o empregador possa alterar o horário de trabalho dos seus trabalhadores, é necessário cumprir um elenco de requisitos procedimentais, assim como certos requisitos materiais. Vejamos, em primeiro lugar, os requisitos procedimentais.

Atualmente, pela remissão que nos é feita a partir da leitura do art. 217.º, n.º 1, do CT, teremos de aplicar os requisitos sobre a elaboração do horário de trabalho, mais concretamente, o exposto nos n.ºs 1 a 3 do art. 212.º do CT⁶⁹.

Depois da entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, cessou o dever de remessa do mapa de horário de trabalho para a Autoridade das Condições de Trabalho (ACT), deixando assim de ser aplicável também às alterações de horário de trabalho, dever que se impunha por força da remissão do n.º 1 do art. 217.º.

3.2.1 Art. 217.º, n.º 2 e 3, do CT

De acordo com o art. 217.º, n.º 2, do CT, o empregador deve consultar, previamente, os trabalhadores envolvidos⁷⁰ e a comissão de trabalhadores (ou, na falta desta última, os representantes sindicais).

Para além disso, este artigo faz ainda referência ao prazo no qual que deve ser afixado o novo mapa de horário na empresa, sendo este de sete dias antes do início da sua aplicação ou três dias no caso de microempresa (empresas que tenham menos de 10 trabalhadores – art. 100.º, n.º 1, al. a), do CT).

A alteração do horário de trabalho pode ainda ser uma alteração temporária ou definitiva. Perante uma modificação temporária do horário de um trabalhador que não seja superior a uma semana, dispõe o n.º 3 do art. 217.º, do CT, que o empregador pode alterar o horário “sem a observância do dever de consulta dos organismos representativos dos trabalhadores e sem a respetiva afixação prévia na empresa”⁷¹.

⁶⁹ Relativamente a estas matérias, cfr. pág. 15 e ss.

⁷⁰ Em sentido inverso: Ac. TRL de 8 de maio de 2013 (relator: Paula Santos).

⁷¹ Liberal Fernandes, 2018: 255-256.

Luís Monteiro e Júlio Gomes⁷² entendem que este n.º 3 não limita o número de vezes que o empregador pode alterar o horário de trabalho por ano, mesmo que esteja em causa apenas uma mudança semanal. Os autores defendem que esta restrição apenas se refere à obrigação da consulta prévia dos trabalhadores e à afixação do horário na empresa. António Ribeiro Gameiro e Luís Cardinho Pereira⁷³ acrescentam que depois de ultrapassadas as três alterações semanais por ano, as alterações subsequentes que se enquadrem no n.º 3, do art. 217.º, do CT, devem cumprir o procedimento fixado no n.º 2 do mesmo artigo.

Por outro lado, Liberal Fernandes⁷⁴ aparenta ter um entendimento distinto do dos autores previamente mencionados. Se bem interpretamos o Autor, ele defende que o empregador não pode gozar desta possibilidade mais do que três vezes por ano. O autor remata com a ideia de que “esta dispensa constitui um desvio à garantia da previsibilidade e à regra da publicidade dos horários de trabalho e das respetivas alterações.”. Entendemos que a posição defendida pelo autor – e também por nós – é acautelada, também, pelo princípio de segurança e estabilidade no emprego, de forma a limitar o empregador no uso desta faculdade.

Destaca-se, porém, um problema. Não sendo exigível a afixação do novo horário na empresa, Júlio Gomes questiona-se se não poderá ser considerada má-fé exigir a um trabalhador o cumprimento de um novo horário de um dia para o outro e se, nestas circunstâncias, o trabalhador poderá “invocar motivos atendíveis” para recusar esta mesma alteração⁷⁵.

Ora, uma alteração unilateral do horário de trabalho por parte do empregador deve sempre pautar-se por critérios de razoabilidade para fundamentar a sua aplicação. Entendemos que caso essa alteração ocorra de um dia para o outro e que, para o trabalhador, seja uma alteração substancial, devem ser admitidos motivos atendíveis para o não cumprimento dessa alteração. Todavia, a utilização deste conceito aberto (alteração substancial) deve ser apurada em cada caso concreto. Luís Monteiro descreve alteração

⁷² AA.VV. (Romano Martinez/Luís Monteiro/Joana Vasconcelos/Pedro Madeira Brito/Guilherme Dray/Luís Gonçalves Silva), 2019: 554 e Júlio Gomes, 2007: 672.

⁷³ António Ribeiro Gameiro/Luís Cardinho Pereira, 2019: 362.

⁷⁴ Liberal Fernandes, 2018: 256.

⁷⁵ Júlio Gomes, 2007: 672.

substancial como uma alteração que “(...) determine perturbação visível na vida do trabalhador (...)”.⁷⁶

Por exemplo, para um trabalhador que tem a seu cuidado um parente acamado, pode ver como um obstáculo a alteração do horário de trabalho, mesmo que se trate de uma alteração temporária de uma semana. Júlio Gomes faz menção à opinião de Jean Savatier para apoiar o seu entendimento referindo que na opinião desse autor “agiria de modo abusivo ou, ao menos, não executaria o contrato de boa fé, se não tivesse em conta ao alterar o horário desde ou daquele trabalhador a situação concreta do mesmo e designadamente a sua situação familiar.”⁷⁷

⁷⁶ AA.VV. (Romano Martinez/Luís Monteiro/Joana Vasconcelos/Pedro Madeira Brito/Guilherme Dray/Luís Gonçalves Silva), 2019: 554. Porém, a noção de alteração substancial é difícil de construir. Em Espanha, por exemplo, os autores interpretam uma modificação como substancial de uma de duas formas, perante o art. 41 do *Estatuto de los Trabajadores*. Por um lado, podemos ter uma interpretação literal do texto normativo, considerando que apenas as alterações referentes àquelas matérias são alterações substanciais. Por outro, o *Tribunal Supremo* tem entendido que o art. 41 não deve ser interpretado de uma forma restritiva, ou seja, independentemente da modificação em causa, deve ser considerada e provada em cada caso concreto. Cfr. Salvador del Rey Guanter, 2013: 916.

⁷⁷ Júlio Gomes, 2007: 666.

3.3 Requisitos materiais

Para que o empregador possa alterar o horário de trabalho dos seus trabalhadores, é necessário cumprir um elenco de requisitos procedimentais, previstos, como anteriormente referido, no art. 217.º, n.º 2, do CT.

No entanto, a doutrina e a jurisprudência têm-se questionado sobre a relevância de certos limites materiais capazes de moldar esta faculdade que o empregador tem em alterar o horário de trabalho dos seus trabalhadores. Estamos a falar de limites como, aquando da modificação do horário, atender aos interesses dos trabalhadores em causa ou fazer depender (esta modificação) de uma justificação/motivo objetivo da empresa.

3.3.1 Horário individualmente acordado

Relativamente à alteração unilateral do horário de trabalho, o art. 217.º, n.º 4, do CT prevê que: “Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.”⁷⁸ Pergunta-se: o que se entende por horário individualmente acordado?

Este conceito levanta alguns problemas interpretativos uma vez que nem todos os horários que estão estipulados em contratos de trabalho são horários acordados entre ambas as partes e, nesse sentido, o empregador não é abrangido pelo art. 217.º, n.º 4, do CT. Um horário individualmente acordado deve ser aquele que constitui um elemento essencial do contrato, condição sem a qual o trabalhador não o teria assinado. Liberal Fernandes faz referência a estas situações, concluindo que “(...) não obstante o elemento literal, julga-se que a blindagem prevista naquele preceito [art. 217.º, n.º 4] apenas se deverá impor nos casos em que as partes confirmam ao horário convencionado um carácter essencial no quadro da constituição e manutenção do vínculo laboral. Excluída esta hipótese, a liberdade de modificação (...) constitui uma faculdade cujo exercício decorre das exigências (objetivas) da atividade económica e mercantil.”⁷⁹

Porém, no ac. do TRP, de 21 de novembro de 2016 (relator: Jerónimo Freitas) concluiu-se que: “ora, como observa a Recorrida, o facto do autor se ter determinado a celebrar o contrato de trabalho por lhe convir o horário que iria praticar só a ele respeita e não àquela, posto que conforme exposto no contrato de trabalho apenas acordou

⁷⁸ Respeitando, assim, o princípio do *pacta sunt servanda*. Neste sentido, Maria Luísa Teixeira Alves, 2011, 224 e Romano Martinez, 2019: 757.

⁷⁹ Liberal Fernandes, 2018: 254.

proporcionar-lhe um horário de 40 horas semanal e não um determinado horário, designadamente o que veio a ser praticado. Acresce que nem sequer existe provado qualquer facto para demonstrar que a Ré tivesse conhecimento que “Foi nessas condições que aceitou assinar o contrato de trabalho”. Dito por outras palavras, o facto do horário de trabalho que iria praticar ter sido determinante para o autor celebrar o contrato de trabalho não pode significar, só por si, que tenha sido um elemento em ponderação na negociação entre A. e R. das condições essenciais para a celebração do contrato de trabalho.”⁸⁰ Como indica Romano Martinez, um horário de trabalho individualmente acordado pode ser “diferenciado ou coincidir com o de outros trabalhadores.”⁸¹

Posto isto, deve ser analisada a situação de cada caso em concreto para avaliar se o horário de trabalho foi (ou não) individualmente acordado. Para além disso, o ónus da prova decorre do lado do trabalhador, cabendo a este provar que o horário de trabalho que lhe diz respeito foi acordado com o empregador. Neste sentido, o ac. do STJ de 22 de março de 2007 (relatora: Maria Laura Leonardo), indica que “segundo as regras de repartição do ónus da prova, cabe ao trabalhador, cuja pretensão decorre do facto de o empregador ter alterado indevidamente o horário de trabalho inicialmente fixado, alegar e demonstrar que foi contratado para exercer funções num específico horário de trabalho (artº 342º-1 do CC).”

Então, e se um horário individualmente acordado, poderá este ser alterado por decisão unilateral do empregador?

O ac. do STJ do dia 29 de setembro de 2016 (relator: Ribeiro Cardoso) defende que o horário de trabalho só não pode ser unilateralmente alterado pelo empregador em quatro situações distintas: “se tiver sido expressamente acordado com o trabalhador, se tiver sido acordada a submissão da alteração a consentimento do trabalhador, se este tiver sido expressamente contratado para determinado tipo de horário ou se demonstre que foi só devido a certo horário que celebrou o contrato de trabalho, bem como nos casos em que o horário de trabalho seja fixado por regulamentação coletiva.”

No entanto, ainda na vigência da Lei n.º 46/79 de 12 de setembro (Lei das Comissões de Trabalhadores), alguma doutrina defendia a possibilidade da alteração unilateral do horário de trabalho por parte do empregador, mesmo se esta constasse no

⁸⁰ O acórdão mencionado faz referência a vários acórdãos com decisões similares como, por exemplo, o ac. STJ, de 24 de fevereiro de 2010 (relator: Sousa Grandão)

⁸¹ Romano Martinez, 2019: 759.

contrato de trabalho, com base em dois argumentos: o primeiro argumento assentava no parecer (não vinculativo) que a Comissão de Trabalhadores da empresa dava quando o empregador quisesse alterar os respetivos horários de trabalho, com base no art. 24.º, n.º 1, al. f). O segundo dizia respeito à própria dificuldade de gestão da empresa, isto é, se cada vez que o empregador quisesse alterar o horário dos trabalhadores, necessitando da concordância de vários trabalhadores, poderia colocar em causa o bom funcionamento da empresa⁸².

Em sentido inverso, Romano Martinez⁸³ defende que tais argumentos não podem ser justificativos de uma alteração a uma cláusula presente em contrato de trabalho sem o consentimento do trabalhador, até porque qualquer cláusula acordada e estipulada num contrato de trabalho necessita do consentimento de ambas as partes para ser alterada.

Esta questão ficou parcialmente esclarecida com a entrada em vigor do art. 173.º, n.º 4, do CT2003 (atual art. 217.º, n.º 4, do CT). Porquê parcialmente?

Romano Martinez entende que o empregador pode alterar o horário de trabalho individualmente acordado aplicando o art. 437.º do CC. O autor dá ainda a título de exemplo: “se o Governo proíbe a abertura de determinado tipo de estabelecimento em certos dias da semana, ou impõe o encerramento a partir de certa hora, a adaptação da empresa ao novo período de funcionamento justifica uma alteração do horário de trabalho.”⁸⁴

Todavia, o horário de trabalho não consta, na maioria dos casos, no contrato de trabalho⁸⁵, dando assim azo a que o empregador não se encontre abrangido pelo artigo previamente mencionado e que tenha a faculdade de alterar o horário de trabalho, sendo que para isto apenas tenha de atender a certos limites procedimentais fixados pelo legislador, estabelecidos no art. 217.º, n.ºs 2 e 3 do CT. Embora a não observância desses limites tenha consequências para a decisão de alteração do horário de trabalho, a doutrina e a jurisprudência têm entendido que não basta cumprir um procedimento sem considerar certos limites materiais, que serão oportunamente identificados.

⁸² Mário Pinto/Pedro Furtado Martins/António Nunes Carvalho, 1994, 210; Bernardo da Gama Lobo Xavier, 1993, 364 e Liberal Fernandes, 1995: 69-70.

⁸³ Romano Martinez, 2019: 757.

⁸⁴ Romano Martinez, 2019: 759.

⁸⁵ No entanto, como previamente analisado, mesmo que o horário de trabalho esteja presente no contrato de trabalho, isso não significa, forçosamente, que o horário tenha sido individualmente acordado.

3.3.2 Requisitos materiais para lá do art. 217.º

O n.º 1 do art. 217.º estabelece que “à alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração (...)”, ou seja, compete ao empregador articular o horário dos trabalhadores às necessidades e interesses empresariais. Romano Martinez reforça esta ideia, afirmando que, para que haja uma alteração ao horário de trabalho, é necessária uma “justificação empresarial”, não podendo esta resultar da mera vontade injustificada do empregador⁸⁶.

Estas modificações contratuais justificam-se, como previamente referido, pela necessidade de adaptação da atividade das empresas às circunstâncias imprevisíveis do mercado ou, até mesmo, da lei (por exemplo, a alteração do período de funcionamento). Por conseguinte, deve ser dada ao empregador a faculdade de gerir a atividade da empresa, de maneira a combater estes obstáculos, faculdade esta que deriva do poder de direção e é, normalmente, designada por *ius variandi*⁸⁷. Romano Martinez ensina que “(...) o *ius variandi* pressupõe um desvio ao princípio *pacta sunt servanda*”⁸⁸. O autor acrescenta que com base no disposto no art. 120.º, n.º 1, do CT, podem existir várias mudanças não relacionadas com a atividade contratada, estando assim incluídas (mas não de forma exclusiva) as alterações que digam respeito “ao tempo (*ius variandi* temporal)” que, segundo o autor, entram na definição de *ius variandi*⁸⁹.

Porém, Liberal Fernandes refere que não é dado ao empregador um “*ius variandi* ilimitado”⁹⁰, uma vez que o direito de autogestão do empregador (art. 61.º, n.º 5, da CRP) deve ter em conta os direitos constitucionalmente protegidos dos trabalhadores (art. 53.º e o art. 59.º, n.º 1, al. d) e b), todos da CRP).

O autor defende ainda que deve ser encontrado “(...) um princípio de concordância entre o direito à iniciativa privada e a tutela de segurança no emprego (...)”⁹¹, de forma a que as alterações unilateralmente introduzidas pelo empregador não

⁸⁶ Romano Martinez, 2019: 758.

⁸⁷ Neste sentido Romano Martinez, 2019: 761 e Bernardo da Gama Lobo Xavier, 2018: 501.

⁸⁸ Liberal Fernandes, 2018: 251.

⁸⁹ Romano Martinez, 2019: 765-766.

⁹⁰ Liberal Fernandes, 2007: 734 e Liberal Fernandes, 2018: 252.

⁹¹ Liberal Fernandes, 2007: 734-735. Neste sentido, Milena Rouxinol e Joana Vicente acrescentam que não é a possibilidade de alteração do horário de trabalho que faz com que o princípio da estabilidade no emprego seja violado, mas sim a concretização dessa faculdade por parte do empregador, ou seja, aquando desta tomada de decisão, a mesma deve ser muito bem ponderada e fundamentada “sob pena de o interesse do trabalhador na continuação da relação poder ser irremediavelmente afetado ao ponto de o mesmo ser constrangido a renunciar à sua manutenção.”. Cfr. AA.VV. (Leal Amado/Milena Rouxinol/Joana Vicente/Catarina Gomes Santos/Teresa Coelho Moreira), 2019: 604.

sejam demasiado penosas para o trabalhador e não coloquem em risco a subsistência do contrato⁹². Por exemplo, no caso de um trabalhador que veja alterado o seu horário normal para um horário por turnos, pode ser considerado uma alteração substancial, ou seja, uma modificação que determine “uma perturbação visível na vida do trabalhador”⁹³.

É por esta razão que o autor é levado a concluir que deve ser feita uma interpretação restritiva ao art. 217.º, n.º 1, no sentido de harmonizar os interesses do empregador (conseguir flexibilizar os horários de trabalho tendo em conta razões objetivas para a sua alteração) com os direitos dos trabalhadores, no que toca à organização de tempo de trabalho (art. 53.º e 59.º da CRP)⁹⁴.

Milena Rouxinol e Joana Vicente refletem ainda sobre uma outra questão, comparando o regime de alteração unilateral do horário de trabalho com outras matérias, nomeadamente, com o regime de alteração do local de trabalho. Também na alteração do local de trabalho existem interesses conflituantes entre o empregador e o trabalhador, querendo o primeiro a modificação do local ou temporal do contrato, enquanto o segundo pretende garantir e salvaguardar a estabilidade e previsibilidade tanto do horário como do local de trabalho, de forma a que a sua vida pessoal ou familiar não sejam afetadas. Posto isto, não se entende porque é que para a alteração unilateral do local de trabalho, o legislador estabeleceu certos requisitos materiais (por exemplo, “quando outro motivo da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador” – art. 194.º, n.º 1, al. b), do CT) e para a alteração do horário de trabalho haja uma total discricionariedade na atuação do empregador.

Neste sentido, embora existam semelhanças entre os regimes, o legislador não considera que estes tenham a mesma intensidade uma vez que a alteração de local de trabalho acarreta alterações sérias na vida de um trabalhador, desde logo na procura de nova habitação ou na procura, por exemplo, de uma nova escola para os filhos. No entanto, tal como defendem as autoras, também a alteração do horário de trabalho pode introduzir sérias modificações e/ou obstáculos na vida de um trabalhador. Veja-se, por exemplo, um trabalhador que fique impossibilitado de cuidar de um parente acamado por

⁹² Em Espanha, a doutrina e a jurisprudência defendem que a medida a tomar pelo empregador deve obedecer aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, sendo assim possível demonstrar que a opção escolhida foi a mais adequada não só para a empresa, mas também para o trabalhador. Cfr. José María Goerlich Peset, 2016: 768.

⁹³ AA.VV. (Romano Martínez/Luís Monteiro/Joana Vasconcelos/Pedro Madeira Brito/Guilherme Dray/Luís Gonçalves Silva), 2019: 554.

⁹⁴ Liberal Fernandes, 2018: 253.

via de alteração do horário de trabalho ou um trabalhador que não possa ir buscar o filho ao infantário.

Assim, e no entendimento das autoras, em matéria de alteração de horário de trabalho, o legislador não teve em conta os interesses do trabalhador como teve, em comparação, com o regime de alteração do local de trabalho. Acrescentam, todavia, que outras fontes normativas, como a CRP (art. 53.º), impõem ao empregador o dever de ter “minimamente” em conta a esfera de interesses do trabalhador, limitando o aparente livre arbítrio deste.

Outra parte da doutrina, porém, legitima a alteração unilateral do horário de trabalho por parte do empregador se estiverem cumpridos os requisitos procedimentais presentes nos n.ºs 2 e 3, do art. 217.º, do CT.

António Monteiro Fernandes⁹⁵ reconhece que existem interesses conflitantes entre o trabalhador e o empregador no que toca à alteração do horário de trabalho e, por essa razão, justificam-se os limites (procedimentais) estipulados pelo art. 217.º, do CT. Todavia, o autor nada diz quanto à existência de eventuais exigências materiais, concluindo uma de duas possibilidades: ou o trabalhador “pode ser forçado a ajustamentos na sua organização de vida” ou, caso o horário inicialmente estabelecido seja considerado essencial para a celebração do contrato, o horário apenas pode ser alterado pelo acordo de ambas as partes.

Já Maria do Rosário Palma Ramalho⁹⁶, defende que deve existir acordo quando haja lugar a uma alteração do horário que resulte numa modificação substancial do contrato, dando como exemplo, a instituição do regime de turnos. Esse acordo já não é atendível, porém, se dessa decisão resultar uma modificação objetiva da organização da empresa e abranger um conjunto de trabalhadores da mesma.

Aquando da alteração do horário de trabalho, o empregador deve ainda ter em atenção os casos de abuso de direito. A doutrina e a jurisprudência têm dado relevo a questões desta índole, isto porque, embora esta faculdade derive do poder de direção do empregador⁹⁷, esta não pode ser exercida, como supramencionado, de forma arbitrária.

⁹⁵ António Monteiro Fernandes, 2019: 502-503.

⁹⁶ Rosário Ramalho, 2019: 443.

⁹⁷ Rosário Ramalho, 2019: 432; Menezes Leitão, 2019: 307; Romano Martinez, 2019: 561; por fim, AA.VV. (Leal Amado/Milena Rouxinol/Joana Vicente/Catarina Gomes Santos/Teresa Coelho Moreira), 2019: 593. Na jurisprudência, ac. STJ de 17/01/2007 (relator: Sousa Peixoto) e de 8/05/2012 (relator: Sampaio Gomes).

Ainda neste contexto, todas as alterações que sejam vistas como forma de punição do trabalhador devem também ser consideradas como abuso de direito⁹⁸.

A título de exemplo, no ac. do STJ, de 24 de fevereiro de 1999 (relator José Mesquita), entendeu-se que seria uma modificação abusiva⁹⁹ aquela que obrigava um trabalhador a fazer um percurso de cinco quilómetros, às cinco horas da manhã, por caminhos pouco povoados.

Em face do exposto, situações de abuso de direito devem, em primeiro lugar, ser apreciadas em cada caso concreto e com base no princípio da boa-fé. Tendo chegado à conclusão de que o empregador agiu de má-fé e alterou o horário de forma a prejudicar o trabalhador, essa decisão deve ser considerada nula por força do art. 334.º do CC.

⁹⁸ Ac. TRL de 10 de abril de 2019 (relatora Albertina Pereira). Doutrinalmente, Liberal Fernandes, 2018: 252 e AA.VV. (Leal Amado/Milena Rouxinol/Joana Vicente/Catarina Gomes Santos/Teresa Coelho Moreira), 2019: 602.

⁹⁹ “Por tudo o que isto objetivamente significa de penosidade, de sacrifício e de perigo, não pode deixar de considerar-se manifestamente excessivo e, como tal abusivo, o exercício do direito da fixação do horário de trabalho por parte da entidade patronal.”

3.4 Despesas e alteração do horário de trabalho

Caso estejamos perante uma situação de aumento de despesas por parte do trabalhador em consequência da alteração do horário de trabalho, este tem direito a uma compensação económica, a suportar pelo empregador como previsto pelo art. 217.º, n.º 5, do CT.

Coloca-se aqui, novamente, outro problema, nomeadamente: quais as situações abrangidas por este art. 217.º, n.º 5, do CT?

Ora, de acordo com o entendimento de Luís Monteiro, “a regra do n.º 5 (do art. 217.º do CT) é comum à ao n.º 4 do art. 194.º¹⁰⁰, prevista em sede de alteração do local de trabalho.”¹⁰¹. No comentário feito pelo autor ao art. 194.º, n.º 4, do CT, Luís Monteiro¹⁰² defende que quando um trabalhador seja alvo de uma transferência definitiva, o empregador deve custear as despesas de mudança de residência ou do acréscimo de despesas com deslocações. No seu entendimento, apenas poderá existir a possibilidade de o empregador suportar estas despesas se o trabalhador alterar a sua residência mais tarde, por via dessa transferência.

Em sentido inverso, Júlio Gomes¹⁰³ considera que pode haver lugar ao pagamento destas duas despesas por parte do empregador se, para além de ter alterado a residência, o trabalhador escolheu uma residência longe do local de trabalho. A esta posição, Luís Monteiro responde que este entendimento “faz repercutir na esfera do empregador a decisão de escolha de domicílio pelo trabalhador, o que se afigura desajustado, porque a opção do trabalhador não deve ser suportada pelo empregador (...)”¹⁰⁴.

Também nesta sede, o ac. do TRG, de 19 de maio de 2016 (relatora: Alda Martins) entendeu que “não se consubstancia prejuízo sério se o novo local de trabalho dista cerca de 4/5 quilómetros do anterior, existem transportes públicos a ligar as respetivas

¹⁰⁰ “O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.”

¹⁰¹ AA.VV. (Romano Martinez/Luís Monteiro/Joana Vasconcelos/Pedro Madeira Brito/Guilherme Dray/Luís Gonçalves Silva), 2019: 555.

¹⁰² AA.VV. (Romano Martinez/Luís Monteiro/Joana Vasconcelos/Pedro Madeira Brito/Guilherme Dray/Luís Gonçalves Silva), 2019: 483.

¹⁰³ Júlio Gomes, 2007: 646. Também neste sentido, Joana Vicente entende que “não só a lei se refere ao ponto em termos cumulativos, como em termos práticos, não está totalmente excluído um cenário desse tipo.” Cfr. AA.VV. (Leal Amado/Milena Rouxinol/Joana Vicente/Catarina Gomes Santos/Teresa Coelho Moreira), 2019: 552.

¹⁰⁴ AA.VV. (Romano Martinez/Luís Monteiro/Joana Vasconcelos/Pedro Madeira Brito/Guilherme Dray/Luís Gonçalves Silva), 2019: 483-484.

localidades e que levariam a trabalhadora a despendar, de sua casa ao novo local de trabalho e vice-versa, cerca de 15/20 minutos por dia, não obstante a mesma tivesse que deixar de prestar apoio familiar à filha menor no horário pós-escolar, a qual se deslocava para o consultório em que antes prestava serviço, o agregado familiar da trabalhadora dispusesse de um veículo automóvel, deslocando-se aquela, em regra, a pé para o consultório referido, e a mesma também prestasse apoio à mãe idosa, o que seria dificultado se fosse para o novo local de trabalho.”

Relativamente a questões de horário de trabalho, se o trabalhador sofrer um aumento de despesas com deslocação por via dessa alteração, o empregador deve responsabilizar-se pelo pagamento das mesmas. Porém, da alteração do horário de trabalho podem resultar outras despesas, para além das despesas com deslocações, como por exemplo a contratação de uma ama para cuidar dos filhos.

Neste sentido, entendemos que a posição a adotar deve pautar-se por critérios de boa-fé. Consideramos que quando estejam em causa despesas como sejam deslocações ou a contratação de uma ama para cuidar dos filhos, o empregador deve compensar o trabalhador que ficou sujeito a essas despesas devido à alteração do respetivo horário. Por outro lado, se estivermos a falar de um conjunto de despesas, concordamos com os ensinamentos de Luís Monteiro aquando do comentário tecido ao art. 194.º, n.º 4, do CT, ou seja, o empregador não deve ser obrigado a suportar duas (ou mais) despesas que o trabalhador invoque devido à alteração do horário de trabalho.

3.5 Consequências da alteração ilícita do horário de trabalho

Como analisado nos pontos anteriores, é necessário que o empregador cumpra certos requisitos materiais e procedimentais para poder proceder a uma modificação do horário de trabalho de forma lícita. No entanto, o cumprimento desses requisitos pode ser frustrado.

No que toca aos requisitos procedimentais presentes no n.º 2, do art. 217.º, do CT, estamos perante dois requisitos distintos: a consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e aos representantes dos mesmos (comissão de trabalhadores ou representantes sindicais) e a afixação prévia das alterações ao horário na empresa no prazo de sete dias, ou três nos casos de microempresa.

Embora não faça uma separação entre estes dois requisitos procedimentais, Menezes Leitão considera nula a decisão de alteração do horário de trabalho que não respeite estas prerrogativas¹⁰⁵.

Também António Monteiro Fernandes faz referência a uma “relevância decisiva” desta consulta prévia, por se tratar do único meio de defesa do trabalhador alvo de novo horário de trabalho, podendo este recusar-se a cumpri-lo caso o empregador não cumpra estes requisitos estabelecidos no art. 217.º, n.º 2, do CT¹⁰⁶.

Do ac. do STJ, de 30 de abril de 2014¹⁰⁷ (relator Fernandes da Silva), ficou decidido que: “a falta ou omissão dessa consulta, enquanto injuntivo requisito procedimental formal, é suscetível de traduzir, mais do que uma mera irregularidade, a preterição de uma formalidade indispensável, essencial, que afeta a perfeição da validade da decisão gestonária do empregador, tornando-a, por isso, inválida.” No entanto, o mesmo acórdão conclui que sendo esta consulta obrigatória, sob pena de nulidade da decisão, o mesmo não pode ser dito quanto ao resultado dessa consulta, ou seja, caso seja dado um parecer, este não é vinculativo, podendo o empregador decidir segundo as necessidades da empresa.

¹⁰⁵ Menezes Leitão, 2019: 307.

¹⁰⁶ António Monteiro Fernandes, 2019: 503.

¹⁰⁷ Neste sentido, ac. STJ de 24 de fevereiro de 2010 (relator: Sousa Grandão), ac. TRP de 16 de novembro de 2015 (relator: Jorge Loureiro)

Com isto, não sendo o parecer vinculativo para a decisão do empregador, fará sentido que o seu incumprimento, ou seja, que a violação deste procedimento gere a invalidade da decisão?

Esta questão está longe de ser evidente, no entanto, assim como foi decidido no acórdão previamente mencionado, entendemos que o procedimento previsto no art. 217.º, n.º 2, primeira parte, é uma imposição legal que não deve ser ultrapassada pelo empregador. Assim, a decisão do empregador deve ser fundamentada tanto para o trabalhador como para a entidade que a irá analisar, condicionando, de certa forma, a liberdade do empregador.

E se o empregador cumprir com a consulta prévia, mas não com a afixação prévia na empresa? Quais as consequências?

Nestes casos, foi decidido no ac. do TRP de 16 de dezembro de 2015 (relator: Jerónimo Freitas) que a expressão “deve” utilizada no art. 217.º, n.º 2, do CT, exprime, necessariamente, o carácter imperativo da norma em causa, concluindo assim, e passo a citar: “a falta de afixação do novo mapa de horário de trabalho com a antecedência devida não constitui uma mera irregularidade, mas antes a preterição de uma formalidade indispensável, essencial, no processo de decisão, que afeta a perfeição e validade desta, tornando-a inválida.”

Todavia, entendemos que a violação da segunda parte do n.º 2 do art. 217.º não deve ser radical a este ponto. Se a primeira parte do artigo em causa for cumprido, o trabalhador já foi informado sobre a decisão do empregador e, portanto, não será a afixação do novo horário de trabalho na empresa que irá suprir essa comunicação. Desta forma, consideramos que para situações desta índole, a aplicação do art. 217.º, n.º 6, é adequado.

Quanto aos requisitos materiais a questão é mais sensível. A ideia principal a ter em conta na violação destes requisitos é a esfera de interesses do trabalhador, questão que deve ser avaliada caso a caso porque o conceito utilizado (alteração substancial) não é igual para todos os trabalhadores. Por exemplo, a alteração de um horário diurno para um horário noturno pode não ter o mesmo impacto para todos os trabalhadores, da mesma forma que uma alteração de uma hora no horário pode ser insuportável para outros. Joana

Vicente dá como exemplo o caso de uma trabalhadora que, ao acatar uma alteração do horário, fica impossibilitada de transportar o filho para o infantário¹⁰⁸.

Quando tais modificações no horário do trabalhador afetam a esfera de interesses deste e possam pôr em causa a manutenção da relação laboral, Milena Rouxinol e Joana Vicente defendem que ao trabalhador, “assistirá (...) o direito de recusa¹⁰⁹, de oposição à ordem patronal”¹¹⁰, justificando esta posição com base na CRP e, subsidiariamente, a rescisão com justa causa do contrato de trabalho com direito a indemnização¹¹¹. Este segundo meio de reação é fundamentado pela aplicação do art. 394.º, n.º 2, al. b) e art. 396.º, n.º 1, do CT. Neste sentido, Milena Rouxinol e Joana Vicente entendem que o termo “garantias legais” presente no art. 394.º, n.º 2, al. b), deve ser entendido de forma ampla, de modo a abranger, não só, as garantias que decorrem do art. 129.º, do CT, mas também, as previstas na “Lei Fundamental”¹¹².

Liberal Fernandes¹¹³ acrescenta que pode ainda ser invocado o art. 194.º, n.º 6, do CT “dada a similitude dos interesses envolvidos”, que confere ao trabalhador um direito especial de resolução do contrato de trabalho, nos casos em que da transferência definitiva do local de trabalho resultem prejuízos sérios.

Já as modificações de horário de trabalho que não afetem a vida do trabalhador de forma substancial, mas também não se afigurem como “meros incómodos”, o art. 394.º, n.º 3, al. b) do CT confere (ao trabalhador) o direito de rescisão com justa causa, sem direito a indemnização¹¹⁴. As alterações que não perturbem a vida do trabalhador devem ser acatadas pelo mesmo, sob pena de violação do dever de obediência e daqui resultar uma sanção disciplinar.

Por fim, não podemos deixar de fazer menção à Diretiva sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis. A Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu

¹⁰⁸ AA. VV. (Liberal Fernandes/Maria Regina Gomes Redinha/João Reis/ Leal Amado), 2014: 1068.

¹⁰⁹ Em Espanha, é dado ao trabalhador a possibilidade de impugnar a decisão do empregador e consoante essa alteração tenha respeitado os requisitos materiais e formais do art. 41, esse prazo pode ser de 20 dias (art. 59, n.º 4) ou de um ano caso esses requisitos tenham sido violados (art. 59, n.º 1).

¹¹⁰ AA.VV. (Leal Amado/Milena Rouxinol/Joana Vicente/Catarina Gomes Santos/Teresa Coelho Moreira), 2019: 605. As autoras consideram, no entanto, que este meio de reação não se encontra “isento de fragilidades”, desde logo por não se prever expressamente na lei.

¹¹¹ Em Espanha, caso um trabalhador seja prejudicado por uma modificação contratual relativa a matérias de tempo de trabalho, este pode rescindir o contrato com direito a indemnização. Cfr. Salvador del Rey Guanter, 2013: 925.

¹¹² AA.VV. (Leal Amado/Milena Rouxinol/Joana Vicente/Catarina Gomes Santos/Teresa Coelho Moreira), 2019: 606.

¹¹³ Liberal Fernandes, 2018: 252-253.

¹¹⁴ Neste sentido, ac. TRP de 14 de dezembro de 2017 (relator: Jerónimo Freitas).

e do Conselho, de 20 de junho de 2019, “tem por objetivo a melhoria das condições de trabalho, pela promoção de um emprego mais transparente e previsível, e garantir, simultaneamente, a adaptabilidade do mercado de trabalho” – art. 1.º, n.º 1.

Para isso, esta Diretiva elenca um conjunto de informações, previstas no art. 4.º, n.º 2, que devem ser fornecidas ao trabalhador aquando da constituição de uma nova relação de trabalho. Entre elas, destacamos as informações referidas nas als. l) e m) do art. 4.º, n.º 2, uma vez que são estas que fazem menção às matérias referentes à organização de tempo de trabalho.

Porém, nas alíneas previamente mencionadas, existem duas situações diferentes: a al. l) é acionada para trabalhos com um regime previsível (total ou parcialmente) e, nestas situações, nada é referido quanto ao horário de trabalho; e a al. m) que faz referência a trabalhos com um regime menos previsível. É nesta última que o empregador é obrigado a informar o trabalhador que “o princípio de que o horário de trabalho é variável (...)”¹¹⁵.

Considerando que o horário de trabalho não elenca (pelo menos, diretamente) os elementos presentes no art. 4.º, o legislador europeu sentiu a necessidade de proteger esses casos, estabelecendo que “os trabalhadores sem tempo de trabalho garantido, incluindo os trabalhadores com contratos sem especificação do horário de trabalho e alguns contratos de trabalho ocasional, encontram-se numa situação particularmente vulnerável. Por conseguinte, as disposições da presente diretiva deverão ser-lhes aplicáveis, independentemente do número de horas de trabalho efetivo.”¹¹⁶

Para os casos previstos na al. m), destaca-se o art. 10.º, da Diretiva, onde se estabelece o direito de recusa do trabalhador se as condições estabelecidas no n.º 1¹¹⁷ não estiverem preenchidas. Neste sentido, este direito que já tinha sido referenciado por Joana Vicente e Milena Rouxinol é concretizado através da aplicação desta Diretiva.

¹¹⁵ Art. 4.º, n.º 2, al. m), subalínea i).

¹¹⁶ Parágrafo 12 do acordo quadro da Diretiva 2019/1152.

¹¹⁷ Art 10.º, n.º 1, al. a): “A prestação de trabalho ocorre durante os dias e horas pré-estabelecidos, conforme referido no artigo 4.º, n.º 2, alínea m), subalínea ii); e”; al. b): “o trabalhador é informado com antecedência razoável pelo seu empregador da atribuição de um trabalho específico, estabelecido em conformidade com a legislação, as convenções coletivas ou as práticas nacionais referidas no artigo 4.º, n.º 2, alínea m), subalínea iii).”

4. Conclusão

O horário de trabalho é, no nosso entender, um elemento essencial para a organização da vida de qualquer trabalhador. Assim, consideramos que os valores constitucionais previamente descritos devem ser respeitados tanto pelo empregador, como pelo trabalhador. Porém, no que toca à alteração e fixação do horário de trabalho, entendemos que os princípios constitucionais do trabalhador ficam um pouco esquecidos comparativamente aos direitos do empregador.

Como analisado, são várias as formas que o empregador tem ao seu dispor para a fixação do horário de trabalho, derivadas do exercício do poder de direção, poder esse que, segundo Bernardo da Gama Lobo Xavier¹¹⁸, tem afloramentos na própria CRP. No entanto, o empregador não pode fixar o horário de um trabalhador sem que sejam respeitados certos requisitos materiais e procedimentais.

Também no que toca à alteração do horário de trabalho, assinalámos e elencámos esses requisitos. Porém, uma vez que o único requisito material, por excelência, se encontra no n.º 4 do art. 217.º do CT, entendemos que o nosso legislador laboral foi demasiado liberal no que diz respeito à alteração unilateral do horário por parte do empregador. Desta forma, entendemos ser necessário reforçar esses mesmo critérios, de forma a que o empregador seja obrigado a ter em conta a posição do trabalhador enquanto pessoa e não só enquanto mão de obra. Mais, deve ser dada ao trabalhador a possibilidade de recusa dessa alteração – como deriva da Diretiva 2019/1152 – ou, até mesmo, de rescisão do contrato de trabalho com justa causa.

Destaca-se como uma das limitações principais do trabalho, aquando da discussão das despesas envolvidas sob a alçada do art. 217, n.º 5, do CT, a dificuldade que tivemos em encontrar jurisprudência que clarificasse esta questão.

¹¹⁸ Neste sentido, também Rui Assis, 2005: 17 e ss.

Bibliografia

AA.VV. (Amado, João Leal/Rouxinol, Milena Silva/Vicente, Joana Nunes/Santos, Catarina Gomes/Moreira, Teresa Coelho) (2019), *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Almedina.

AA.VV. (Martinez, Pedro Romano/Monteiro, Luís Miguel/Vasconcelos, Joana/Brito, Pedro Madeira/Dray, Guilherme/Silva, Luís Gonçalves) (2019), *Código do Trabalho Anotado*, 12ª edição, Almedina, Coimbra.

Alves, Maria Luísa Teixeira (2011), «As Fronteiras do Tempo de Trabalho», *Estudos de Direito do Trabalho*, 1ª edição, Coimbra editora, pág. 165-257.

Assis, Rui (2005), *O poder de direção do empregador – configuração geral e problemas atuais*, Coimbra editora.

Canotilho, J. Gomes/ Moreira, Vital (2007), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, vol. 1, 4ª edição, Coimbra editora, Coimbra.

Canotilho, J.J. Gomes (2018), *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7ª edição, Almedina.

Fernandes, António Monteiro (2019), *Direito do Trabalho*, 19ª edição, Almedina.

Fernandes, Francisco Liberal – (2007) «Notas sobre a flexibilização do tempo de trabalho», *Nos 20 anos do Código das Sociedades Comerciais*, vol. II, Coimbra editora, pág. 705-740;

- (1995) *Comentário às leis da duração do trabalho e do trabalho suplementar*, Coimbra editora.

- (agosto de 2012) *O tempo de trabalho*, 1ª edição, Coimbra editora.
- (2018) *O trabalho e o tempo: comentário ao código de trabalho*, Universidade do Porto – Reitoria.

Gameiro, António Ribeiro e Pereira, Luís Cardinho (2019), *Juslaboral – Um Guia Prático do Direito Laboral*, 2ª edição, Rei dos Livros.

Gomes, Júlio Manuel Vieira (2007), *Direito do Trabalho – Relações individuais de Trabalho*, Vol. I, Coimbra editora.

Leitão, Luís Menezes (2019), *Direito do Trabalho*, 6ª edição.

Martinez, Pedro Romano (2019), *Direito do Trabalho*, 9ª edição, Almedina.

Monteiro, Leonor Pizarro (2013), *Breves reflexões sobre o contrato de trabalho enquanto contrato de adesão*, Revista Eletrónica de Direito, n.º 2.

Pinto, Alexandre Mota (2003), *Notas sobre o contrato de trabalho de adesão (de acordo com o código vigente e o código de trabalho)*, in *Questões Laborais* n.º 21, Ano X, pág. 34 e ss.

Pinto, Mariana de Alvim (2015), *Luzes e sombras sobre a conceção tradicional da distinção entre Direitos de Liberdade e Direitos Sociais na Constituição da República Portuguesa*, RJLB, Ano 1, n.º 4: 1071-1131.

Pinto, Mário/Martins, Pedro Furtado/Carvalho, António Nunes (1994), *Comentário às Leis de Trabalho*, Vol. I, Lex, Lisboa.

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2019), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 7ª edição, Almedina.

Supiot, Alain (2003), *Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho no Europa*, Associação de Estudos Laborais (Perspetivas Laborais - 1), Coimbra editora, Coimbra.

Vicente, Joana Nunes (2014), “Breves notas sobre fixação e modificação do horário de trabalho” in *Para Jorge Leite, Escritos jurídico-laborais* Vol. I, 1ª edição, Coimbra editora.

Xavier, Bernardo da Gama Lobo – (1993) *Curso de Direito do Trabalho*, 2ª edição, Verbo, Lisboa.

- (2018) *Manual de Direito do Trabalho* - Com a colaboração de P. Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos, Tatiana Guerra de Almeida, 3ª edição, Rei dos livros.

Bibliografia internacional

Guanter, Salvador del Rey (2013), *Estatuto de los trabajadores: comentado y con jurisprudência*, 3.ª edição, Las Rozas (Madrid).

Peset, José María Goerlich (2016), *Comentarios al Estatuto de Los Trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia.

Jurisprudência

Supremo Tribunal de Justiça:

Ac. STJ, de 24.02.1999 (José Mesquita), in

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/-/F7BBF52F2B395DE98025690700302D6B>

Ac. STJ, de 17.01.2007 (Sousa Peixoto), in

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/bf4c3d50c5ce6dea8025726f0051bb35?OpenDocument>

Ac. STJ, de 22.03.2007 (relatora: Maria Laura Leonardo), in

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/05eaa07aaf9ba64e802572c7002d3cf9?OpenDocument>

Ac. STJ, de 24.02.2010 (Sousa Grandão), in

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2f56eb5adae37d3080257713004aaa0a?OpenDocument>

Ac. STJ, de 08.05.2012 (Sampaio Gomes), in

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/c0ffe0d9b81c9d7c802579fa00451fae?OpenDocument>

Ac. STJ, de 30.04.2014 (Fernandes da Silva), in

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/06ca3a8c1e4f5aba80257ccc0030bf38?OpenDocument>

Ac. STJ, de 29.09.2016 (Ribeiro Cardoso), in

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/aa9cd5a5496553e68025803d0055605f?OpenDocument>

Tribunal da relação do Porto:

Ac. TRP, de 08.07.2015 (Paula Maria Roberto), in

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/21356da6ccff4fdb80257e8800517832?OpenDocument>

Ac. TRP, de 16.11.2015 (Jorge Loureiro), in

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/-/86F87C439A77DEBF80257F1E00363489>

Ac. TRP, de 16.12.2015 (Jerónimo Freitas), in

<https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRP:2015:907.14.8T8AVR.P1.31/#integral-text>

Ac. TRP, de 21.11.2016 (Jerónimo Freitas), in

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/-/A9EBDF7FEB36C94080258087004C9549>

Ac. TRP, de 14.12.2017 (Jerónimo Freitas), in

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e621254e4c65678980258216003c4997?OpenDocument>

Tribunal da Relação de Lisboa:

Ac. TRL, de 15.09.2010 (Ferreira Marques), in

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/913a1fdf33b3ad2d802577ba004b5eec?OpenDocument>

Ac. TRL, de 08.05.2013 (Paula Santos), in

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/672ee14586e7a48c80257b7a005980fc?OpenDocument>

Ac. TRL, de 10.04.2019 (Albertina Pereira), in

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/b0861a33f0549e99802583f4004e1ea2?OpenDocument>

Tribunal da Relação de Guimarães

Ac. TRG, de 19.05.2016 (relatora: Alda Martins), in

<http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/cb40d06dbbad821880257fef005411fd?OpenDocument>